

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI POLSEK KALIBANTENG

*(The Influence of Leadership and Motivation on Job Satisfaction
in POLSEK Kalibanteng)*

Untung Widodo *)

Abstract

Organization is built and running among the environment. Organizations cannot control the environment around it, instead organizations should always adaptive to environment change. The research goal is to analyze the influence of leadership on job satisfaction in Polsek Kalibanteng, to analyze the influence of motivation on job satisfaction in Polsek Kalibanteng, and to analyze the influence of leadership and motivation on job satisfaction in police Kalibanteng. The research uses explanatory research, population in this study were all police officers of Kalibanteng as many as 86 person. Data analysis tools used in this research are validity test, reliability test, the classic assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing, and the determination coefficient. These results is there is a significant positive effect on job satisfaction leadership in police officers of Kalibanteng, it is proved from the results of the calculation of $t\text{-count} (5.458) > t\text{-table} (1.663)$ or $\text{sig } t (0.000) < 0.05$, hence H_0 refused and H_a are accepted, there is a significant positive effect of motivation on job satisfaction in police officers Kalibanteng, it is proved from the results of the calculation of $t\text{-count} (4.283) > t\text{-table} (1.663)$ or $\text{sig } t (0.000) < 0.05$, hence H_0 refused and H_a are accepted, there is a significant positive effect between Leadership and Motivation on job satisfaction in police officers of Kalibanteng, it is known from the calculation of $F\text{-count} (64.023) > F\text{-table} (3.107)$ or $\text{sig } F (0,000) < 5\%$, hence H_0 refused and H_a are accepted and the coefficient of determination is equal to 0.597, which means the variation changes in police officer of Kalibanteng job satisfaction are influenced by Leadership and Motivation for about 59.7%, while the remaining 40.3% is influenced by other factors outside the study. So, the leadership and motivation are the dominant factor affecting officers job satisfaction.

Keywords: Leadership, motivation, job satisfaction

*) Staff Pengajar STIE Pelita Nusantara Semarang

Abstraksi

Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan disekitarnya. Organisasi tidak dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya, sebaliknya organisasi harus selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Polsek Kalibanteng, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di Polsek Kalibanteng dan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di Polsek Kalibanteng. Metode penelitian yang digunakan *eksplanatory research*., dengan populasi seluruh aparat Polsek Kalibanteng yaitu sebanyak 86 orang. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasilnya adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t-hitung (5,458) > t-tabel (1,663) atau sig t (0,000) < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t-hitung (4,283) > t-tabel (1,663) atau sig t (0,000) < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, hal ini diketahui dari hasil perhitungan F-hitung (64,023) > F-tabel (3,107) atau sig F (0,000) < 5%, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima dan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,597 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng dipengaruhi Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Artinya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja aparat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja*

1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan yang dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Untuk menghadapi perubahan tersebut, organisasi harus bisa meningkatkan lebih kompetitif dan fleksibel dengan meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, dan bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovatif, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah.

Menurut Herzberg (dalam Muhaimin, 2004), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku aparat yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi organisasi berupa tingkat absensi yang tinggi,

keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku aparat yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Sebuah organisasi dikatakan berhasil apabila memiliki sebuah ciri utama yang membedakannya dalam organisasi yang lebih kompetitif, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Selain itu keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang semakin baik menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, sehingga membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga mendorong seseorang aparat mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan. Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang aparat untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Perubahan top manajemen akan membawa pengharapan bagi aparat bawahan Polsek Kalibanteng yaitu adanya program, visi, misi dan tujuan organisasi Polsek Kalibanteng yang baru sehingga akan membawa kinerja yang lebih optimal bagi target organisasi agar bisa tercapai. Namun demikian yang terjadi di Polsek Kalibanteng dalam kenyataan ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu :

- a) Pimpinan dalam memberikan penjelasan, visi, misi dan tujuan kepada aparat bawahan.
- b) Adanya kenaikan promosi/pangkat ke jenjang yang lebih tinggi masih adanya aparat yang mencari muka tanpa melihat kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas yang akan dibebankan.
- c) Tingkat keterbukaan yang rendah seperti sikap aparat dalam menerima kemungkinan bahwa pekerjaannya masih mengandung kesalahan.

Berdasarkan penggambaran tersebut dikatakan bahwa dalam kaitannya mewujudkan kepuasan kerja aparat, pengelolaan atas tenaga kerja menjadi bagian yang strategis dan menentukan bagi Polsek Kalibanteng. Antara organisasi dalam hal ini Polsek Kalibanteng dan anggota sudah merupakan komunitas yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi anggota harus di manage dalam kerangka alur kepentingan organisasi, dilain pihak kegiatan Polsek Kalibanteng juga harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diinginkan anggota.

Perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Polsek Kalibanteng?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di Polsek Kalibanteng?
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di Polsek Kalibanteng?

2. Landasan Teori

2.1. Kepemimpinan

Sesuai pendapat Anoraga dan Widiyanti (2003:13), kepemimpinan merupakan hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Berdasarkan pengertian di atas, kepemimpinan menggambarkan hubungan dan signifikan. Seseorang dengan kelompok orang yang keduanya mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama. Dalam hal ini kelompok orang ini menganggap bahwa seseorang memiliki keahlian dan kelebihan khusus sehingga seorang tersebut dapat mempengaruhi orang lain

Terdapat lima macam kepemimpinan menurut Blake dan Mouton dalam Syamsu (1990 : 128) adalah Tipe *improvised*, Tipe ujung tombak kelompok, Tipe manusiawi, Tipe team buider, dan Tipe *the middle of the roader*.

2.2. Motivasi

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri aparat yang memulai dan mengarahkan perilaku (Suwanto, 1999:77). Motivasi mungkin penting karena manajer membagikan pekerjaannya pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Adanya motivasi kerja dimaksudkan untuk mendukung terlaksananya tujuan organisasi, hal tersebut didasarkan bahwa adanya motivasi kerja yang positif dan melekat pada setiap aparat akan berpengaruh pada tingkat disiplin dan tingkat perpindahan aparat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan obyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. pengertian motivasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Handoko, 1998; 252). Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjrachman dan Husnan, 1993; 197).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat didefinisikan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai keinginan organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat perpindahan aparat, dari aparat baru atau pemula menjadi aparat yang terampil dan berpengalaman. Aparat akan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pada umumnya, tidak terlaksananya

tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. Mungkin dikarenakan aparat yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena aparat tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Bila dalam suatu organisasi ada petunjuk bahwa motivasi kerja turun, hendaknya organisasi segera mencari penyebabnya dan segera ditentukan upaya penyelesaiannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pekerjaan lebih cepat terselesaikan, mengurangi tingkat kesalahan ataupun memperkecil tingkat absensi.

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal, berupa peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri atau karyawan. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang terhadap pekerjaannya, ia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Seorang karyawan yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras membarikan motivasi pada dirinya. Faktor-faktor di lingkungan karyawan, seperti aturan, kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan, bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memberikan pengaruh terhadap motivasi, termasuk juga pengaturan penggajian dan insertnya.

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan seseorang aparat mengenai senang atau tidaknya terhadap pekerjaan. Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya bila seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya

Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan anggota, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan aparat tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat aparat lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan aparat tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Kepuasan kerja menurut Devis dan Newstrom (1985:109) mengemukakan: “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work.*” (Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya).

Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977:98), yang mengatakan: “*Is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude*

toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person's attitude toward his job reflect plesant and unpleasant experiences in the job and his expectation about future experiences.” (Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang).

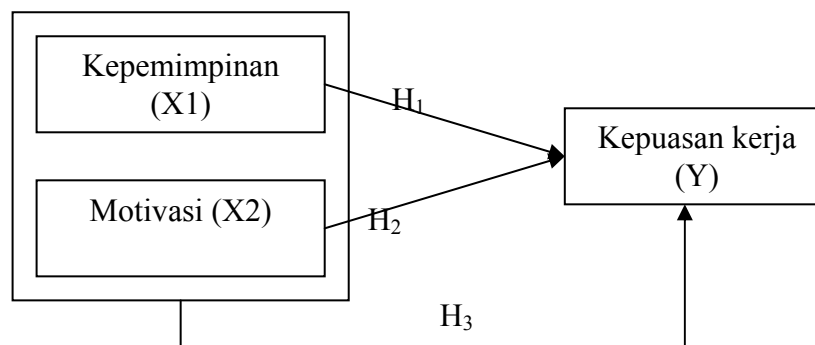
Sementara itu, Osborn (Dalam Muhaimin, 2004)) mendefinisikan kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja.

Menurut Robbins (2001) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah Kerja yang secara mental menantang, Gaji yang pantas, Rekan sekerja yang mendukung, dan Jangan lupakan kesesuaian kepribadian pekerjaan. Selanjutnya menurut Luthans (1992), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), Imbalan (*Pay*), Promosi (*Promotion*), Pengawasan (*supervision*), Kelompok pekerja (*Work Group*), dan Kondisi tempat kerja (*Working Conditions*).

3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

3.1. Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka pemikiran



3.2. Hipotesis

Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas adalah :

- H1 : Ada pengaruh positif atas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparat Polsek Kalibanteng
- H2 : Ada pengaruh positif atas motivasi terhadap kepuasan kerja aparat Polsek Kalibanteng.
- H3 : Ada pengaruh positif atas kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja aparat Polsek Kalibanteng.

4. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory research* dengan populasi seluruh aparat Polsek Kalibanteng yaitu sebesar 86 orang. Jenis Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

4.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun dan Sofyan, 2005). Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a) Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah sebagai bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin (Wahjusumidjo, 2003:23). Berdasarkan persepsi responden, indikator yang akan digunakan dalam menelaah kepemimpinan adalah:

- a. Keinginan untuk menerima tanggungjawab
- b. Kemampuan untuk bisa “*perceptive*”
- c. Kemampuan untuk bersikap obyektif
- d. Kemampuan untuk menentukan prioritas
- e. Kemampuan untuk berkomunikasi

b) Motivasi

Motivasi adalah dorongan orang yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Luthans, 2005; 183). Indikator-indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan rasa aman.
- b. Pemenuhan kebutuhan penghormatan
- c. Pemenuhan kebutuhan sosial

c) Kepuasan kerja Aparat

Kepuasan kerja aparat adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya (Muhaimin, 2004). Berdasarkan persepsi responden, adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja aparat adalah sebagai berikut:

- a. Kerja yang secara mental menantang.
- b. Gaji yang pantas.
- c. Rekan sekerja yang mendukung.
- d. Kesesuaian kepribadian pekerjaan.

4.2. Metode Analisis Data

4.2.1. Pengujian Validitas Indikator

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan

nilai r hitung dengan alpha 0.05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. (Ghozali, 2005:135)

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan (Masri Singarimbun, 1989; 140). Penghitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah $(\alpha) = 5\%$. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2005:133).

4.2.3. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data maka data diuji sesuai asumsi klasik. Untuk mendapatkan model regresi yang baik, model regresi tersebut harus terbebas dari Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas serta data yang dihasilkan harus berdistribusi normal. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2002:57). Multikolinieritas dalam penelitian diukur berdasarkan tingkat *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Nilai tolerance diatas 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka variabel tersebut tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat penyebaran data. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dengan residualnya (*Sresid*). Apabila dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu yang teratur maka diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2002:69).

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. (Gozali, 2001:74). Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Grafik yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

4.2.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mencari persamaan regresi atau pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja aparat (Y). Adapun rumus yang dipakai yaitu (Nurgiyantoro dkk, 2000:264)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kepuasan kerja aparat}$$

- X1= Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = faktor gangguan

4.2.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja aparat (Y). Hipotesa yang akan diuji adalah H1 sampai dengan H3 dengan tingkat toleransi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Ho diterima apabila probabilitasnya $\text{sign} > 0,05$ atau Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Ho ditolak apabila probabilitasnya $\text{sign} \leq 0,05$ atau Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.2.6. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel tergantung yang disebabkan oleh perubahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Penelitian ini menggunakan Program SPSS Ver.11.

5. Hasil dan Pembahasan

5.1. Hasil Uji

5.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kevalidan dari indikator variabel. kepemimpinan (X1), intensive (X2) dan kepuasan kerja aparat (Y), menggunakan rumus intensive moment, $r \text{ kritis} = 0,207$ (sampel = 86, $\alpha = 0,05$). Adapun hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Perhitungan Validitas

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)				
- X1-1	0,807	>	0,207	Valid
- X1-2	0,887	>	0,207	Valid
- X1-3	0,881	>	0,207	Valid
- X1-4	0,895	>	0,207	Valid
- X1-5	0,751	>	0,207	Valid
Motivasi (X2)				
- X2-1	0,827	>	0,207	Valid
- X2-2	0,874	>	0,207	Valid
- X2-3	0,861	>	0,207	Valid
Kepuasan kerja aparat (Y)				
- Y1	0,712	>	0,207	Valid
- Y2	0,933	>	0,207	Valid
- Y3	0,925	>	0,207	Valid
- Y4	0,853	>	0,207	Valid

Sumber : data yang diolah

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r kritis (0,207) sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid.

5.1.2. Uji Reliabilitas

Setelah diadakan uji validitas maka dilakukan uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur. Dengan menggunakan rumus alpha cronbach dalam uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada item-item yang telah valid. Hasil analisis adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Perhitungan Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,8155	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,8473	Reliabel
3	Kepuasan kerja aparat (Y)	0,8313	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja aparat (Y), benar-benar reliabel karena koefisien diatas 0,6.

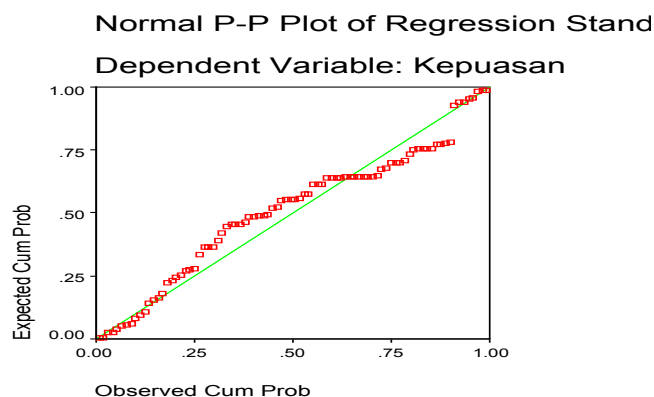
5.1.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data maka data diuji sesuai asumsi klasik. Yang bertujuan untuk mendapatkan model regresi yang baik, yang harus terbebas dari Multikolinieritas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas serta data yang dihasilkan harus berdistribusi normal. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak dengan melihat bentuk grafik normality P-Plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut gambar normalitas pada model.

Gambar 2 Uji Normalitas



Dengan melihat tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Kedua grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Suatu model dikatakan tidak memiliki kecenderungan pengaruh disekitar 1 dan nilai tolerance mendekati 1. Dari hasil pengujian model regresi diperoleh hasil untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Output SPSS : Uji Multikolinieritas (VIF-Tolerance)

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,605	1,652
Motivasi	0,605	1,652

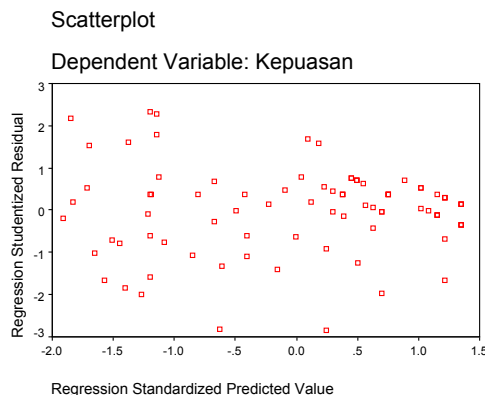
Sumber : Data sekunder yang diolah

Dari tabel 3 diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat penyebaran data. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dengan residualnya (*Sresid*). Jika dalam model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas, maka harus memenuhi syarat data terpencar disekitar titik nol jika tidak ada pola yang ada, serta titik-titik menyebar diatas dengan dibawah angka 0 pada suatu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil grafik scatterplot sebagai berikut :

Gambar 3 Grafik plot



Berdasarkan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja aparat berdasarkan variabel bebas yaitu kualitas kepemimpinan dan motivasi .

5.1.4. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja aparat Polsek Kalibanteng menggunakan analisis statistik yaitu model analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan seperti pada tabel berikut.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Perhitungan Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja aparat

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.931	1.136		3.460	.001		
	Kepemimpinan	.338	.062	.483	5.458	.000	.605	1.652
	Motivasi	.489	.114	.379	4.283	.000	.605	1.652

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel 4 dapat disusun formulasi sebagai berikut:

$$Y = 3,931 + 0,338 X_1 + 0,489 X_2$$

Penjelasan formulasi diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,931 mempunyai arti bahwa bila kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), dianggap sama dengan nol maka kepuasan kerja aparat (Y) adalah sebesar 3,931
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (b_1) sebesar 0,338 hal ini berarti apabila kepemimpinan naik satu satuan dan motivasi dianggap tetap atau konstan maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,338 atau kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja aparat artinya jika kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja aparat Polsek Kalibanteng
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (b_2) sebesar 0,489 hal ini berarti apabila motivasi naik satu satuan dan kepemimpinan dianggap tetap atau konstan maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,489 atau motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja aparat artinya jika motivasi semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng.

5.1.5. Pengujian Hipotesis

5.1.5.1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap Kepuasan kerja aparat.

a. Pengujian Hipotesis Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan kerja aparat (Y)

Dari hasil perhitungan t-hitung (5,458) > t-tabel (1,663) atau sig t (0,000) < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng.

b. Pengujian Hipotesis Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan kerja aparat (Y)

Dari hasil perhitungan t-hitung (4,283) > t-tabel (1,663) atau sig t (0,000) < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng.

5.5.5.2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja aparat.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.594	2	277.797	64.023	.000 ^a
	Residual	360.139	83	4.339		
	Total	915.733	85			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Dari hasil perhitungan F-hitung (64,023) > F-tabel (3,107) atau sig F (0,000) < 5%, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng.

5.1.6. Koefisien Determinasi

Tabel 6 Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.597	2.08303

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,597 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng dipengaruhi Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Artinya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja aparat.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, hal ini dapat diketahui dari masing-masing hasil nilai t-hitung dan nilai F-hitung yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan kerja aparat (Y)

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, karena sebagian besar pegawai menyatakan kepemimpinan di Polsek Kalibanteng sangat baik. Sebagian besar aparat menyatakan:

- a) Aparat bersedia untuk bertanggung-jawab kepada pimpinan terhadap apa yang dilakukan bawahannya karena ia mampu mengatasi bawahannya dan mengatasi tekanan kelompok.
- b) Pimpinan tempat saya bekerja mempunyai kemampuan untuk memahami bawahannya dan dapat mengetahui kekuatan atau kelemahan-kelemahan saya.
- c) Pimpinan tempat saya bekerja mempunyai kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional. “impersonal” dan tidak “bias”.
- d) Pimpinan tempat saya bekerja mempunyai kemampuan untuk memilih/menentukan mana yang penting dan mana yang tidak.
- e) Pimpinan tempat saya bekerja mempunyai kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin.

5.2.2. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kepuasan kerja aparat (Y)

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, karena sebagian besar pegawai menyatakan motivasi di Polsek Kalibanteng sangat baik. Sebagian besar aparat menyatakan :

- a) Instansi Polsek Kalibanteng memberikan rasa aman dalam bekerja.
- b) Instansi Polsek Kalibanteng memberikan penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik kepada aparat
- c) Instansi Polsek Kalibanteng memberikan pemenuhan kebutuhan social berupa perasaan diterima orang lain

5.2.3. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kepuasan kerja aparat (Y)

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng. Hal ini berarti pemimpin memperhatikan anggota dengan memotivasi anggota dalam menyelesaikan semua tugas yang menjadi beban kerjanya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi orang lain selaku bawahannya.

Seorang pemimpin harus mengerti tentang bawahannya atau yang dipimpinnya, karena bawahannya atau yang dipimpin merupakan unsur yang sangat penting dan menentukan bagi keberhasilan dalam manajemen.

Kepuasan kerja yang tinggi pada aparat akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang aparat terhadap pekerjaannya akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja aparat yang akan mempengaruhi unjuk kerjanya. Unjuk kerja yang dimaksud adalah kualitas aparat dalam bekerja. Seorang aparat yang mempunyai kepuasan yang tinggi dalam bekerja akan mampu menjalankan tugasnya secara maksimal dengan kualitas yang lebih baik. Kepuasan kerja seorang aparat dapat pula menunjukkan bahwa adanya kesesuaian antara harapan aparat dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi yang mereka jalani.

6. Simpulan dan Saran

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t-hitung ($5,458$) > t-tabel ($1,663$) atau sig t ($0,000$) < $0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t-hitung ($4,283$) > t-tabel ($1,663$) atau sig t ($0,000$) < $0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng, hal ini diketahui dari hasil perhitungan F-hitung ($64,023$) > F-tabel ($3,107$) atau sig F ($0,000$) < 5% , dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d) Nilai koefisien determinasi adalah sebesar $0,597$ yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja aparat di Polsek Kalibanteng dipengaruhi Kepemimpinan dan Motivasi sebesar $59,7\%$, sedangkan sisanya $40,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Artinya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja aparat.

6.2. Saran

1. Hendaknya pihak instansi memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para petugas aparat dalam meningkatkan gagasan, dan mengembangkan potensi yang dimiliki petugas aparat. Selain itu perlu ditingkatkan kualitas sarana dan prasarana kerjanya, sehingga dalam pelaksanaan tugas aparat Polsek Kalibanteng dalam mencapai motivasi kerja yang optimal.
2. Untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, hendaknya Polsek Kalibanteng melakukan pembinaan-pembinaan terhadap pengembangan aparat dalam instansi sendiri dengan cara meeningkatkan ketrampilan aparat dengan memberikan kursus-kursus.

Daftar Pustaka

- Anoraga Panji dan Widiyanti Ninik, 2003, **Psikologi Dalam Perusahaan**, Rineka Cipta, Jakarta
- Gibson, James, L at all*, 2000, **Organization : Behaviour, Structure, Processes**, 10th edition, New York, McGraw Hill
- Ghozali Imam, 2002, **Aplikasi Analisis Multivariate**, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Undip, Semarang
- H Sukanto dan Handoko T. Hani, 1998, **Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku**, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman R dan Husnan Suad, 1997, **Manajemen Personalialia**, BPFE-Yogyakarta,
- Kartono Kartini, 2000, **Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri**, Jakarta
- Luthans, 1992, **Organizational Behavior**, Singapore, MC Graw-Hill International
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow Abraham, 2000, **Human Resource Strategy**, McGraw-Hill
- Moh. As'ad, 2001, **Psikologi Industri**, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Muhaimin, 2004, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. **Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen**, Vol.6 No.2, pp.114-122
- Nurgiyantoro Burhan, 2000, **Statistik Terapan**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Parwanto dan Wahyuddin, 2006, Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. **JRBI Vol. I No. 1 Januari**
- Robin Sthepen, 1996, **Perilaku Organisasi**, Erlangga, Jakarta
- Singarimbun Masri, 2005, **Metode Penelitian**, Survey LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 2002, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung

- Soewarno H, 2006, **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen**, Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiarto, 2007, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia. **Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen**, Vol.5 No.1, pp.25-41
- Sule, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Suwarto, 1999, **Perilaku Keorganisasian**, Andi Offset, Jakarta
- Syamsu Syariman, 1990, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif**, BPFE, Yogyakarta
- Umar Husein, 2002, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahjusumidjo, 2003, **Kepemimpinan dan Motivasi**, Ghalia Indonesia, 1993.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, **Organizational Behavior and Personal Psychology**, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.